

PENGARUH KEMANJURAN-DIRI (SELF-EFFICACY) TERHADAP TINGKAH LAKU INOVATIF DI KALANGAN PEKERJA-PEKERJA PERINGKAT EKSEKUTIF DI SYARIKAT MULTINASIONAL ASING YANG BEROPERASI DI MALAYSIA

Disediakan oleh:

Fakhrorazi Ahmad
School of International Studies
Universiti Utara Malaysia
fakhrorazi@uum.edu.my

Hartini Husin
School of International Studies
Universiti Utara Malaysia
h.hartini@uum.edu.my

Nik Ab. Halim Nik Abdullah @ Abdullah
School of International Studies
Universiti Utara Malaysia
abhalim@uum.edu.my

ABSTRAK: Elemen kemanjuran-diri atau lebih dikenali sebagai *self-efficacy* di dalam bahasa Inggeris merupakan satu elemen motivasi yang sangat penting di dalam mempengaruhi tingkah laku seseorang, seperti apa yang telah dinyatakan di dalam teori kognitif sosial. Bagi menilai pengaruh kemanjuran-diri terhadap tingkah laku inovatif, satu kajian terperinci telah dijalankan di beberapa syarikat terpilih di negara ini. Syarikat-syarikat terbabit adalah syarikat-syarikat multinasional asing yang beroperasi di Malaysia di dalam sektor elektrik dan elektronik. Sebanyak 304 responden dari pelbagai syarikat dan latar belakang dari seluruh Malaysia telah memberi maklum balas ke atas soalan soalan soal selidik yang telah diedarkan. Data yang diperolehi kemudiannya dianalisa secara langsung dengan menggunakan varian-based SEM dengan program Smart-PLS v2. Kajian mendapati bahawa kemanjuran-diri memberi kesan yang sangat besar terhadap tingkahlaku inovatif pekerja. Dapatan kajian ini juga selari dengan kenyataan di dalam teori kognitif sosial. Secara kesimpulan, bagi memacu tingkah laku inovatif di kalangan pekerja ke tahap yang lebih tinggi di dalam sesuatu organisasi, tahap kemanjuran-diri bagi setiap pekerja perlu dipertingkatkan. Jika perlu, latihan yang khusus berkaitan kemanjuran-diri perlu diberikan kepada setiap pekerja di dalam sesebuah organisasi.

Kata Kunci: Inovasi, kemanjuran-diri, tingkah laku inovatif, motivasi, teori kognitif sosial.

Pengenalan

Malaysia, sebuah negara yang sedang pesat membangun memerlukan satu transformasi serius di dalam pembangunan modal insan yang dinamik dan berkualiti bagi memastikan matlamat utama negara iaitu menjadi sebuah negara berpendapatan tinggi menjadi kenyataan. Bagi mencapai matlamat ini, Malaysia perlu memperkukuhkan pembangunan modal insan profesional tempatan, yang meliputi penambah-baikkan sistem pendidikan yang sedia ada, sistem latihan pembangunan kemahiran, latihan peringkat industri. Pembangunan modal insan juga amat berkait rapat dengan inisiatif profesional peringkat organisasi yang akan meningkatkan kepuasan dan prestasi pekerja (Marimuthu, Arokiasamy, & Maimunah, 2009).

Di dalam pembangunan modal insan, tingkah laku yang inovatif dilihat sebagai satu pemangkin yang hebat di dalam memperkasakan kemahiran seseorang pekerja. Tingkah laku ini, secara asasnya tidak akan berlaku sendiri tanpa ada apa-apa penggalak. Di dalam konteks ini, faktor kemanjuran diri telah diuji untuk melihat samada ia mampu mempengaruhi tingkah laku inovatif di kalangan pekerja-pekerja peringkat professional dan ke atas. Faktor kemanjuran telah diuji kerana elemen ini dilihat mampu mengubah tingkah laku seseorang, berdasarkan apa yang dinyatakan di dalam teori kognitif sosial. Perubahan tingkah laku ke arah yang positif juga didapati mampu menggerakkan prestasi organisasi ke arah yang lebih baik. Untuk menguji teori ini secara empirikal, banyak kajian telah dijalankan di serata dunia untuk mendapatkan bukti-bukti berkenaan dengan peranan pembolehubah kemanjuran diri ini di dalam pelbagai konteks. Antara konteks kajian yang menjadi tumpuan pada alaf ini adalah kajian berkenaan dengan tingkah laku inovatif. Secara keseluruhan, masih belum terdapat kajian yang dapat mengesahkan kewujudan hubungan di antara kemanjuran diri dan tingkah laku inovatif di kalangan pekerja-pekerja peringkat professional dan ke atas.

Di dalam konteks negara Malaysia, terutama melibatkan pekerja-pekerja peringkat professional, satu bukti empirikal yang kukuh adalah perlu bagi melihat pengaruh elemen kemanjuran diri di dalam meransang tingkah laku inovatif di kalangan pekerja. Melalui dapatan kajian ini, pihak majikan memperoleh maklumat yang berguna berkenaan dengan aspek manakah yang perlu diberi penekanan bagi menggalakkan tingkah laku inovatif di dalam organisasi mereka. Kajian ini secara khususnya memfokuskan pekerja-pekerja tempatan peringkat professional dan ke atas yang bekerja di syarikat-syarikat multinasional asing yang terlibat di dalam sektor elektrik dan elektronik.

Ulasan Karya

Inovasi boleh ditakrifkan sebagai pembangunan dan perlaksanaan idea-idea baru oleh pekerja-pekerja atau mereka yang sentiasa terlibat dengan sesuatu aktiviti di dalam sesuatu organisasi (Van De Ven, 1986). Semasa proses itu berlaku, inovasi sangat banyak dipengaruhi oleh faktor inventif, penyesuaian, pemikiran, dan sosio-politik seseorang pekerja (Stone, 1981). Idea-idea

kreatif pula, yang menjadi asas kepada inovasi sesebuah organisasi merupakan suatu proses di mana seseorang membangunkan idea, membincangkan idea berkenaan, mengubah-suai idea berkenaan, dan akhir sekali melaksanakan idea-idea tersebut (Van De Ven, 1986).

Secara asasnya, inovasi adalah satu kontrak yang dibina di peringkat organisasi. Tetapi, untuk membentuk sesebuah inovasi, satu tingkah laku spesifik yang dimulai di peringkat individu akan terjadi terlebih dahulu (Scott & Bruce, 1994). Dengan kata lain, inovasi di peringkat organisasi perlu bermula dengan inovasi di peringkat individu. Bagi inovasi di peringkat individu, ia secara umumnya difahami sebagai satu tahap di mana seseorang individu secara relatifnya mengaplikasikan inovasi lebih awal dari orang lain (Rogers & Shoemaker, 1971). Selepas Rogers dan Shoemaker (1971) memperkenalkan idea berkenaan dengan inovasi individu, lebih ramai cendekiawan mula melihat konsep ini dengan lebih mendalam. Amabile, Conti, Coon, Lazenby, dan Herron (1996) mula melihat inovasi individu sebagai satu idea yang berguna dan nobel di dalam apa jua bidang. Idea terbabit seterusnya perlu dikomunikasikan ke seluruh organisasi (Scott & Bruce, 1994).

Inovasi peringkat individu memerlukan integrasi berkumpulan berdasarkan asas pengetahuan yang sama, kemahiran, dan peranan spesifik yang dimainkan oleh individu terbabit untuk mencapai inovasi peringkat organisasi (Janssen, 2000). Untuk itu, inovasi peringkat individu memerlukan satu tingkah laku yang inovatif atau juga disebut sebagai *innovative behavior* di dalam bahasa Inggeris. Ini kerana, tingkah laku inovatif yang terdiri daripada beberapa elemen penting iaitu penjaan idea, mempromosikan idea, dan merealisasikan idea merupakan teras kepada aktiviti-aktiviti inovasi yang berjalan di dalam organisasi (Scott & Bruce, 1994). Selain itu, tingkah laku inovatif juga melibatkan penemuan sesuatu yang baru yang boleh membawa manfaat kepada organisasi (Spreitzer, 1995). Hingga hari ini, kajian berkenaan dengan tingkah laku inovatif masih terlalu kurang kerana penyelidik-penyelidik lebih berminat untuk mengkaji inovasi secara umum di peringkat organisasi seperti Kotabe, Dunlap-Hinkler, Parente, dan Mishra (2007), Marz, Friedrich-Nishio, dan Grupp (2006), Yamin dan Otto (2004), dan Cavusgil et al. (2003). Dari aspek dimensi kontrak, Kleysen dan Street (2001) menggariskan lima (5) dimensi utama yang wujud di dalam tingkah laku inovatif iaitu eksplorasi peluang, penjaan idea, penilaian yang membina, menjuarai, dan mengapikasi. Kesemua dimensi ini digunakan di dalam kajian.

Kemajuan-diri atau juga dikenali sebagai *self-efficacy* di dalam bahasa Inggeris mempunyai asas yang kukuh di dalam bidang psikologi. Kemajuan diri ini adalah satu elemen pelengkap di dalam teori kognitif sosial, yang ditakrifkan sebagai kepercayaan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk mencapai matlamat, menyiapkan sesuatu tugas, dan menghadapi sesuatu halangan atau permasalahan (Bandura, 1986). Melalui kemajuan diri, seseorang pekerja di dalam sesebuah organisasi dijangkakan dapat melakukan aktiviti pembelajaran yang lebih baik, di samping menggalakkan tingkah-laku yang terarah kepada pencapaian matlamat

organisasi (Bandura, 1986). Selain itu, kemanjuran diri juga dilihat mempunyai pengaruh yang kuat ke atas keupayaan seseorang melakukan sesuatu perkara, sehinggakan dilihat sebagai akar kepada motivasi untuk melakukan sesuatu tingkah-laku di dalam mana-mana persekitaran organisasi dan bukan organisasi (Bandura, 1977).

Di dalam organisasi-organisasi terpilih, yang kebanyakannya adalah organisasi-organisasi besar yang terlibat di dalam bidang teknologi tinggi, memperolehi pengetahuan teknikal dan bukan teknikal bukanlah satu tugas yang mudah. Ia memerlukan satu set kemampuan dan motivasi sebelum pengetahuan dapat dipindahkan dari pihak organisasi ke pihak penerima atau pihak pekerja. Konsep kemanjuran diri juga dapat diterangkan dengan jelas melalui situasi di mana berlakunya ketidak-serasian di antara tingkah laku dan kemampuan sebenar seseorang, di mana tingkah laku seseorang mempunyai jangkaan yang lebih baik berbanding dengan pencapaian sebenar seseorang (Pajeras, 2002). Bandura (1977) juga memperakui bahawa persepsi tahap kemanjuran-diri seseorang individu terhadap dirinya akan membawa kepada tahap komitmen seseorang individu terhadap sesuatu aktiviti. Selain itu, kemanjuran diri juga menentukan tahap kesungguhan seseorang untuk menghadapi masalah dan kesukaran di dalam sesuatu perkara (Bandura, 1986).

Berdasarkan penelitian karya-karya yang telah diterbitkan berkaitan dengan tingkah laku inovatif dan kemanjuran diri, penyelidik mendapati bahawa terdapat potensi pengaruh antara kedua-dua elemen ini. Kehadiran elemen kemanjuran-diri dijangkakan memberi pengaruh yang besar terhadap tingkah laku inovatif seseorang individu. Ini berdasarkan kepada kenyataan Scott dan Bruce (1994) yang menegaskan bahawa tingkah laku inovatif bukanlah suatu perkara yang mudah dan memerlukan kesungguhan untuk melaksanakan fasa-fasa asas di dalam mempersembahkan tingkah laku yang inovatif. Oleh yang demikian, kemanjuran diri dirasakan elemen yang terbaik untuk diuji bagi menilai kesannya terhadap tingkah laku seseorang individu.

Hipotesis Kajian

Secara umum, hipotesis kajian ialah:-

Kemanjuran-diri seseorang pekerja mempengaruhi tingkah-laku inovatif mereka.

H1: Kemanjuran-diri seseorang pekerja akan mempengaruhi tingkah-laku eksplorasi peluang mereka secara positif.

H2: Kemanjuran-diri seseorang pekerja akan mempengaruhi tingkah-laku penjanaan idea mereka secara positif.

H3: Kemanjuran-diri seseorang pekerja akan mempengaruhi tingkah-laku penilaian membina mereka secara positif.

H4: Kemanjuran-diri seseorang pekerja akan mempengaruhi tingkah-laku menjuarai mereka secara positif.

H5: Kemanjuran-diri seseorang pekerja akan mempengaruhi tingkah-laku mengaplikasi mereka secara positif.

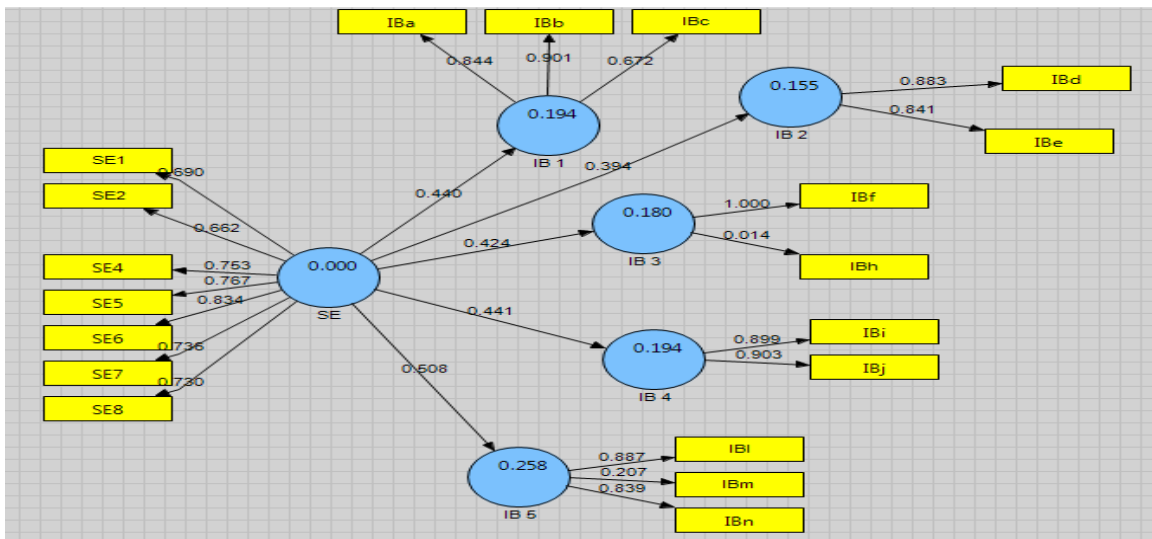
Methodologi Kajian

Kajian ini secara asasnya mensasarkan kepada pegawai-pegawai peringkat professional dan atas yang berkhidmat di dalam syarikat-syarikat multinational asing yang menjalankan operasi di Malaysia di dalam sektor elektrik dan elektronik. Sebanyak 169 syarikat telah dipilih sebagai sampel kajian. Bagi setiap syarikat yang dipilih, sebanyak lima (5) soalan soal selidik telah diposkan kepada pengarah urusan syarikat. Sebanyak 400 soalan soal selidik telah diedarkan di beberapa syarikat terpilih di Pulau Pinang, Kedah, Selangor, dan Melaka. Daripada 1,245 soalan selidik yang telah diedarkan, respon yang diperolehi adalah sebanyak 305 set, iaitu bersamaan dengan 24.5 peratus dari jumlah keseluruhan yang diedarkan. Bagi tujuan menganalisa data, penyelidik menguji hipotesis dengan menggunakan Smart-PLS iaitu sejenis *varian-based structural equation modelling* (VB-SEM) yang menggunakan asas varian bagi mengukur keberkaitan antara pemboleh-ubah dengan kaedah *PLS-algorithm*, *bootstrapping*, dan *blindfolding*.

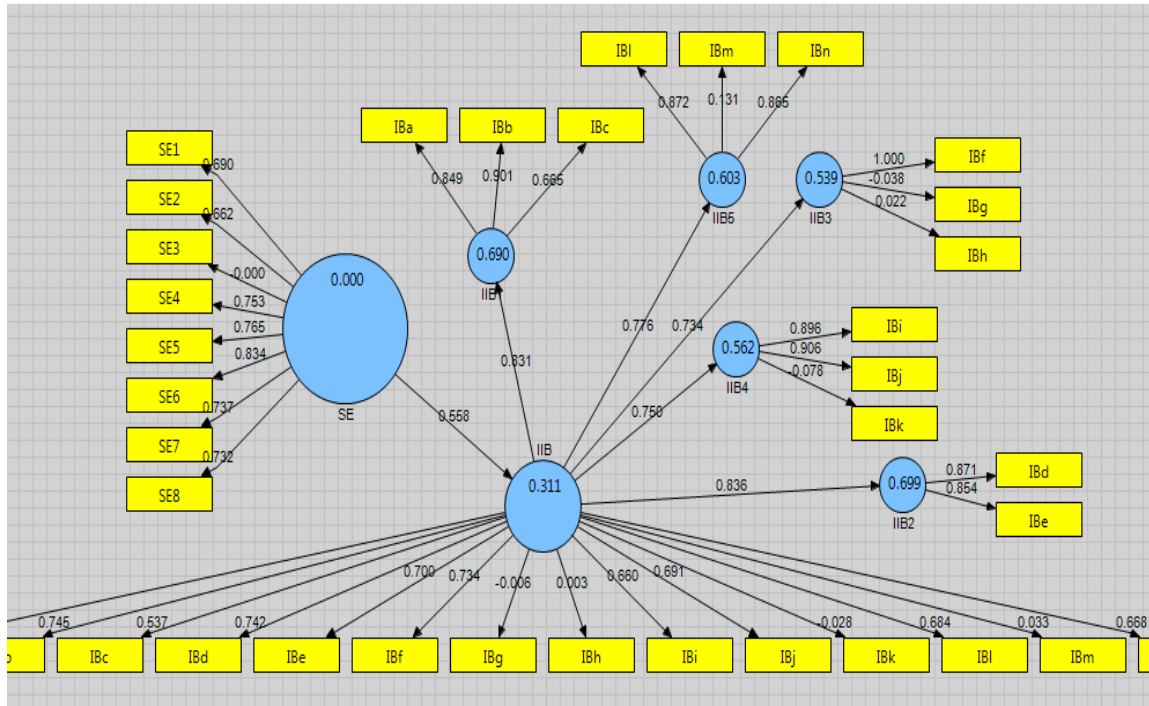
Dapatan Kajian

Beberapa pengujian telah dilakukan untuk menguji model pengukur dan struktur model. Menilai tahap kebagusan model pengukur atau *measurement model* dilakukan dengan tujuan untuk melihat samada pengukuran bagi konstruk kajian boleh dipakai atau tidak. Untuk tujuan ini, beberapa elemen telah dinilai, yang merangkumi konsistensi dalaman (reliability), convergent validity, dan discriminant validity menggunakan SmartPLS version 2.0 M3. Secara ringkas, kerangka kajian bagi semua pembolehubah laten adalah seperti di rajah 1 dan rajah 2.

Rajah 1
Network-path di antara pembolehubah laten (First Order)



Rajah 2
Network-path di antara pembolehubah laten (Second Order)



Antara elemen pertama yang dilihat berkaitan dengan konstruk kajian adalah *construct validity*. Tujuan melihat konstruk validity adalah untuk melihat item-item kajian berada di bawah kontrak yang sepatutnya, dan bukan berada di bawah kontrak yang berlainan. Untuk hal ini, nilai *loading* yang paling tinggi akan dikira sebagai peneraju sesuatu kontrak, dengan nilai *cut-off* pada 0.70, seperti yang dicadangkan oleh Hair et. al (2013). Walau bagaimanapun, jika nilai *loading* tidak membawa apa-apa penambahan pada nilai AVE, maka nilai loading yang rendah dari 0.70 tetapi lebih dari 0.4 tidak perlu digugurkan. (Joseph F. Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2013). Jika nilai yang paling tinggi berada di dalam kontrak yang berlainan, maka item-item kajian terbabit mempunyai masalah dari aspek kesahan konstruk. Setelah melihat kepada jadual di bawah, dapatlah disimpulkan bahwa ujian CFA telah berjaya mengesahkan kedudukan hakiki *manifest variable* di dalam sesuatu kontrak.

Jadual 1
Loading bagi setiap item untuk setiap konstruk

	IB 1	IB 2	IB 3	IB 4	IB 5	SE
IBa	0.843985	0.578606	0.475461	0.386393	0.434371	0.372827
IBb	0.901211	0.590063	0.479035	0.392535	0.450231	0.398534
IBc	0.671796	0.414462	0.331744	0.355927	0.245295	0.291894
IBd	0.618297	0.882829	0.461874	0.415127	0.502909	0.362624
IBe	0.509096	0.840948	0.520521	0.462904	0.414925	0.314762
IBf	0.53463	0.569678	0.999172	0.442964	0.516915	0.424433
IBg	-0.0253	0.04872	-0.07083	-0.01485	0.000526	-0.01728
IBh	0.013683	0.008488	0.015414	-0.00865	-0.01869	-0.00125
IBi	0.426812	0.438765	0.407534	0.898296	0.425629	0.39282
IBj	0.413366	0.473834	0.3889	0.902925	0.536014	0.401371
IBk	0.013568	-0.03123	-0.06015	-0.08337	0.025346	-0.02045
IBl	0.424473	0.468306	0.43249	0.511866	0.886939	0.476389
IBm	-0.01827	0.011541	0.025457	-0.01491	0.207092	0.081418
IBn	0.417886	0.476642	0.47919	0.425143	0.838877	0.400396
SE1	0.326371	0.303982	0.330795	0.346353	0.358719	0.689403
SE2	0.31981	0.224163	0.275278	0.296246	0.362586	0.661399
SE3	0.013397	0.008181	0.015007	-0.00901	-0.0189	-0.00103
SE4	0.296179	0.302823	0.276027	0.320901	0.432209	0.753448
SE5	0.311695	0.279008	0.345369	0.368989	0.402822	0.766576
SE6	0.358701	0.336918	0.375168	0.357676	0.409863	0.834251
SE7	0.309934	0.276061	0.285476	0.274515	0.309665	0.735985
SE8	0.357613	0.310734	0.298199	0.306953	0.347304	0.730223

Note: IB1=Opportunity Exploration, IB2= Generativity, IB3= Formative Investigation, IB4=Championing, and IB5=Application. The 'SE' abbreviation refers to self-efficacy.

Kesemua item bagi kajian ini telah memenuhi keperluan validity, melainkan bagi beberapa item iaitu IBg, IBk, IBm, dan SE3. Item-item terbabit didapati menghadapi sedikit masalah dari aspek keupayaan item-item berhubung-kait dengan konstruk kajian. Pengguguran item-item ini juga didapati telah menambahkan nilai AVE di dalam model. Oleh yang demikian, item-item terbabit terpaksa dikeluarkan semasa analisa data. Setelah item-item kajian telah disahkan semua melalui kaedah CFA, maka item-item kajian perlu diukur *convergent validity* pula. Jadual 2 di bawah mempamerkan nilai-nilai untuk kesahan *convergent*.

Jadual 2

Convergent Validity untuk semua item-item yang terlibat di dalam kajian

Konstrak	Items	Loading	AVE	Composite Reliability	R Square
IB1	IBa	0.843993	0.658601	0.850831	0.193884
	IBb	0.90121			
	IBc	0.671787			
IB2	IBd	0.882841	0.74329	0.852669	0.155435
	IBe	0.840934			
IB3	IBf	0.999992	0.500091	0.507036	0.180184
	IBh	0.014089			
IB4	IBi	0.898742	0.811765	0.896103	0.194309
	IBj	0.903212			
IB5	IBl	0.886919	0.511088	0.718088	0.258159
	IBm	0.207071			
	IBn	0.838905			
SE	SE1	0.689573	0.548411	0.894289	N/A
	SE2	0.661562			
	SE4	0.753385			
	SE5	0.76651			
	SE6	0.83426			
	SE7	0.735854			
	SE8	0.730142			

Note: IB1=Opportunity Exploration, IB2= Generativity, IB3= Formative Investigation, IB4=Championing, and IB5=Application. The 'SE' abbreviation refers to self-efficacy.

Setelah merujuk kepada jadual di atas, maka kajian ini didapati sudah mempunyai *convergent validity* kerana nilai AVE untuk semua kontrak melebihi 0.5. Nilai *composite reliability* juga melebihi 0.7, melainkan satu kontrak iaitu IB3. Kekurangan konsistensi dalaman pada kontrak IB3 ini didorong oleh bilangan item yang wujud di dalam kontrak terbabit, iaitu hanya dua item. Faktor ini menyebabkan konsistensi dalaman tidak mampu melonjak ke aras yang tinggi. Seterusnya, penyelidik memeriksa pula *discriminant validity* menggunakan kaedah Fornell Larcker Criterion. Tujuannya ialah untuk melihat perbezaan antara kontrak yang berlainan. Melalui Fornell Larcker Criterion, nilai punca kuasa dua AVE yang diletakkan di diagonal akan dibandingkan dengan nilai *latent variable correlation*.

Jadual 3
Discriminant Validity bagi konstruk kajian

	ABS	IB 1	IB 2	IB 3	IB 4	IB 5
ABS	0.847					
IB 1	0.477	0.811				
IB 2	0.462	0.655	0.863			
IB 3	0.397	0.534	0.572	0.578		
IB 4	0.399	0.466	0.507	0.441	0.736	
IB 5	0.423	0.469	0.530	0.517	0.520	0.716

Note: IB1=Opportunity Exploration, IB2= Generativity, IB3= Formative Investigation, IB4=Championing, and IB5=Application. The 'SE' abbreviation refers to self-efficacy.

Setelah melihat kepada jadual, dapatlah disahkan bahawa semua konstruk kajian melepasi keperluan untuk pengesahan diskriminan kerana semua nilai diagonal AVE punca kuasa dua adalah lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk. Perkara seterusnya yang diuji adalah *bootstrapping procedure* untuk menguji hipotesis yang telah dibangunkan. Hasil ujian adalah seperti di jadual 4 di bawah.

Jadual 4
Keputusan ke atas ujian hipotesis

Hipotesis	Relationship	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (IO/STERR)	Result
H1	SE -> IB 1	0.440	0.047	0.047	9.419**	Supported
H2	SE -> IB 2	0.394	0.051	0.051	7.795**	Supported
H3	SE -> IB 3	0.424	0.045	0.045	9.465**	Supported
H4	SE -> IB 4	0.441	0.049	0.049	9.054**	Supported
H5	SE -> IB 5	0.508	0.043	0.043	11.698**	Supported

Note: **: $p < 0.01$, where IB1=Opportunity Exploration, IB2= Generativity, IB3= Formative Investigation, IB4=Championing, and IB5=Application. The 'SE' abbreviation refers to self-efficacy.

Berdasarkan jadual di atas, adalah didapati bahawa semua hipotesis telah berjaya dibuktikan sebagai signifikan. Hal ini membuktikan bahawa kemanjuran-diri sangat mempengaruhi tingkah laku inovatif di kalangan pekerja-pekerja peringkat eksekutif dan ke atas. Elemen ini dilihat memberi kesan yang sangat besar kepada tingkah laku mereka untuk menjadi inovatif.

Kesimpulan

Dapatan kajian ini telah membawa satu penemuan baru di dalam kajian tingkah-laku manusia, yang mengaitkan antara tahap kemanjuran-diri seseorang dan tingkah laku inovatif mereka. Hasil penemuan ini telah membawa bukti emperikal baru berkaitan dengan kedua-dua pemboleh-ubah terbabit. Negara Malaysia yang sedang bergerak ke arah negara maju yang memerlukan lebih banyak inovasi di dalam pelbagai sektor sangat memerlukan elemen tingkah laku inovatif yang sentiasa subur di kalangan pekerja-pekerja dalam negara. Pensemburan tingkah-laku ini sangat berkait rapat dengan elemen kemanjuran-diri. Oleh yang demikian, elemen kemanjuran diri perlu disuburkan di kalangan setiap pekerja bagi menggalakkan mereka untuk menjadi inovatif, dengan bertingkah laku secara inovatif. Justeru itu, satu polisi yang khusus yang berkaitan dengan sukatan pelajaran di tahap universiti dan kursus di sektor awam dan swasta seperti di INTAN dan pusat-pusat latihan di syarikat swasta perlu digubal secara khusus untuk meningkatkan elemen kemanjuran-diri ini di dalam setiap pegawai-pegawai yang berkhidmat kerana ini mampu mempengaruhi tingkah laku inovatif mereka.

Rujukan

- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the Work Environment for Creativity. *The Academy of Management Journal*, 39 (5), 1154-1184.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: towards a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Cavusgil, S. T., Calantone, R. J., & Zhao, Y. (2003). Tacit knowledge transfer and firm innovation capability. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 18 (1), 6-21.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4 (1), 62-83.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort—reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 73, 287-302.
- Joseph F. Hair, J., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). *A primer on partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE.
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Towards multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2 (3), 284-296.

- Kotabe, M., Dunlap-Hinkler, D., Parente, R., & Mishra, H. A. (2007). Determinants of cross-national knowledge transfer and its effect on firm innovation. *Journal of International Business Studies*, 38, 259–282.
- Marcoulides, G. A., Chin, W. W., & Saunders, C. (2009). A critical look at partial least squares modeling. *MIS Quarterly*, 33 (1), 171-175.
- Marimuthu, M., Arokiasamy, L., & Maimunah, I. (2009). Human capital development and its impact on firm performance: evidence from developmental economics. *The Journal of International Social Research*, 2 (8), 265-272.
- Marz, S., Friedrich-Nishio, M., & Grupp, H. (2006). Knowledge transfer in an innovation simulation model. *Technological Forecasting & Social Change*, 73, 138–152.
- Mitchell, T. R., Hopper, H., Daniels, D., George-Falvy, J., & James, L. R. (1994). Predicting self-efficacy and performance during skill acquisition. *Journal of Applied Psychology*, 79 (4), 506-517.
- OECD. (2001). *The Well-being of Nations: The Role Human and Social Capital*. Centre for Educational Research and Innovation. Paris: OECD Publications.
- Pajeras. (2002). *Overview of Social Cognitive Theory and of Self-Efficacy*. Retrieved August 16, 2010, from <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html>
- Parker, L. (1992). Collecting data the e-mail way. *Training and Development*, 46 (7), 52-54.
- Rogers, E. M., & Shoemaker, F. F. (1971). *Communication of innovations; a cross-cultural approach*. New York: The Free Press.
- Schaefer, D. R., & Dillman, D. A. (1998). Development of a standard e-mail methodology: results of an experiment. *The Public Opinion Quarterly*, 62 (3), 378-397.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37 (3), 580-607.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38 (5), 1442-1465.
- Stone, D. C. (1981). Innovative organizations require innovative managers. *Public Administration Review*, 41 (5), 507-513.
- Van De Ven, A. H. (1986). Central problems in the management of innovation. *Management Science*, 32 (5), 590-607.
- Yamin, M., & Otto, J. (2004). Patterns of knowledge flows and MNE innovative performance. *Journal of International Management*, 10, 239– 258.